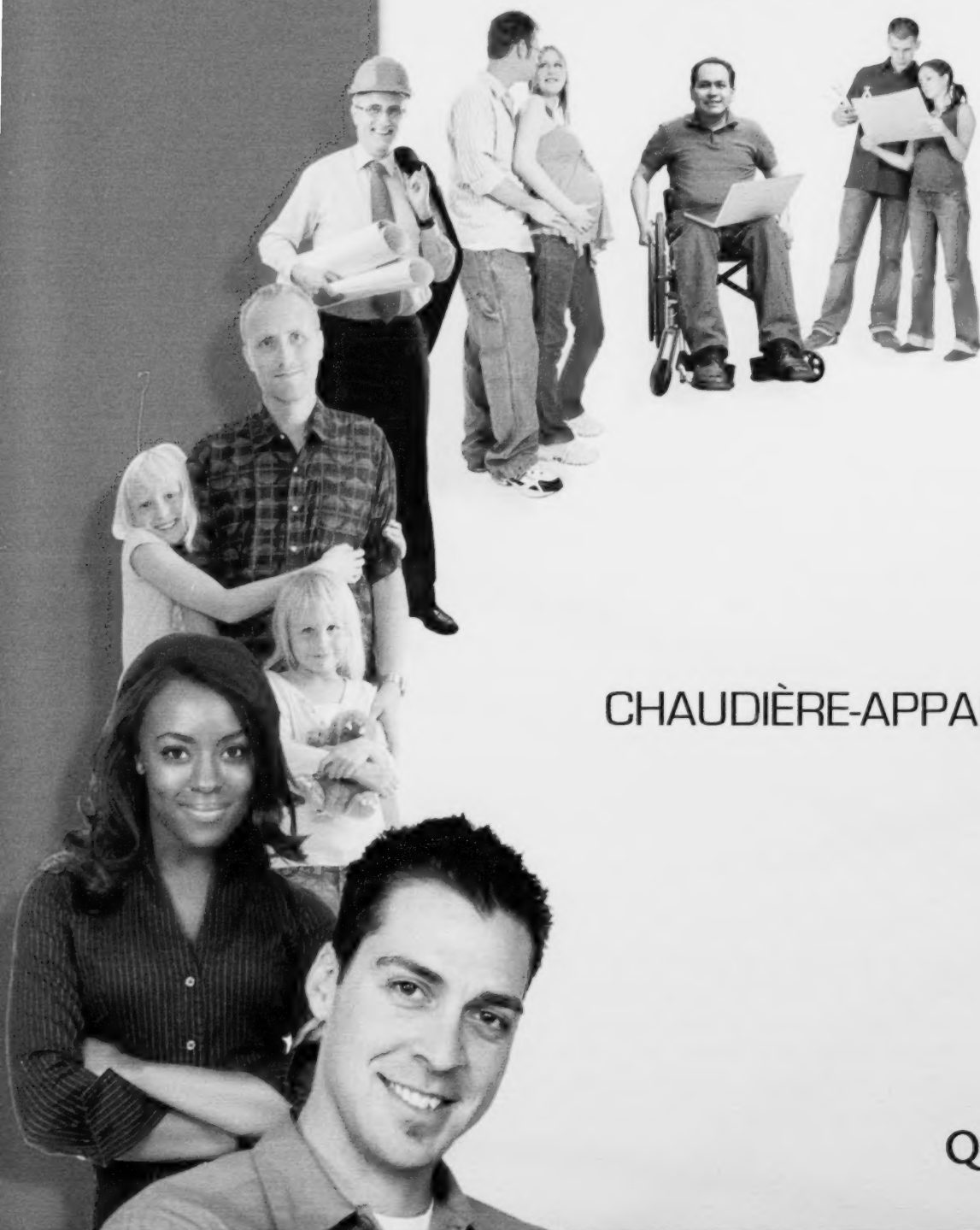



EMPLOI-QUÉBEC

# PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2009•2010



CHAUDIÈRE-APPALACHES

Québec 

## PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2008-2011

MISE À JOUR 2009-2010

Emploi-Québec

Région de la Chaudière-Appalaches

Adopté le 1<sup>er</sup> juin 2009  
par le  
Conseil régional des partenaires  
du marché du travail

## Réalisation

### Direction

Andrée Morin, directrice de la planification, du partenariat et des services aux entreprises

### Coordination

Christian Fortin

### Collaboration

Équipe de la Direction de la planification, du partenariat et des services aux entreprises

## TABLE DES MATIÈRES

Mot de la directrice régionale d'Emploi-Québec et de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail.....	4
AVANT-PROPOS.....	6
1. MARCHÉ DU TRAVAIL ET SITUATION SOCIOÉCONOMIQUE EN CHAUDIÈRE-APPALACHES.....	7
2. PRIORITÉS, ENJEUX RÉGIONAUX ET ORIENTATIONS NATIONALES D'EMPLOI-QUÉBEC .....	16
3. DÉFIS ORGANISATIONNELS.....	18
4. ORIENTATIONS, ENJEUX, AXES, OBJECTIFS PRIORITAIRES ET CIBLES DE RÉSULTATS	
Orientation 1 - Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises .....	19
Orientation 2 - Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements .....	24
Orientation 3 - Favoriser la participation au marché du travail et à l'emploi du plus grand nombre possible de personnes.....	28
Orientation 4 - Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.....	31
Orientation 5 - Améliorer la prestation de service aux citoyennes et aux citoyens .....	33
5. RESSOURCES ALLOUÉES	
5.1 Fonds de développement du marché du travail .....	35
6. FACTEURS DE CONTINGENCE.....	36
ANNEXES	
1. Priorisation sectorielle en Chaudière-Appalaches.....	37
2. Part relative de l'emploi selon le secteur d'activité (2008) – Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale et région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec.....	39
3. Indicateurs et cibles de résultats selon le centre local d'emploi .....	40
4. Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail.....	42



## MOT DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE ET DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional d'Emploi-Québec en Chaudière-Appalaches, mis à jour pour l'année 2009-2010. Ce plan, qui couvre la deuxième année de la planification triennale 2008-2011, reconduit les grandes orientations adoptées en 2008-2009, que poursuit par ailleurs la stratégie triennale du Pacte pour l'emploi.

La Commission des partenaires du marché du travail, considérant que le défi majeur de hausser le niveau de vie au Québec subsiste, malgré le contexte d'incertitude économique, a adopté récemment une proposition qui reprend les deux grandes orientations retenues en 2008-2009 et servant à guider l'élaboration du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec et des plans d'action régionaux pour l'année 2009-2010.

Les deux grandes orientations ainsi maintenues sont **de contribuer à l'amélioration de la productivité et de favoriser l'augmentation du taux d'emploi**. À ces deux orientations s'ajoute la poursuite des actions visant à **lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et à améliorer la prestation de services aux citoyennes et citoyens**. L'exercice de planification 2009-2010 s'inscrit donc sous le signe de la continuité, de la poursuite et de la consolidation des actions mises en œuvre en 2008-2009 pour relever le défi que pose, surtout dans un contexte de ralentissement économique, l'atteinte des cibles et des objectifs du Pacte pour l'emploi annoncé par le gouvernement du Québec en mars 2008.

Le **Pacte pour l'emploi** s'intègre dans la planification d'Emploi-Québec. Ainsi, la planification régionale de la Chaudière-Appalaches est en lien avec les objectifs et les mesures du Pacte pour l'emploi, et plus particulièrement avec la priorité d'action du Comité régional du Pacte pour l'emploi, qui est d'**améliorer l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre en Chaudière-Appalaches**. Emploi-Québec aura aussi, pour les clientèles visées par le Pacte, à accroître les activités d'accompagnement des personnes plus éloignées du marché du travail afin de faciliter leur intégration en emploi.

Le marché du travail a évolué de façon notable au cours des dernières années. Les entreprises doivent faire face à une concurrence mondiale accrue, à des fluctuations économiques constantes et rapides. Plus précisément, le ralentissement de la croissance économique aux États-Unis risque de toucher plusieurs entreprises de la région. Ce contexte d'incertitude économique accentue la nécessité de travailler à l'amélioration de la productivité et de l'innovation afin d'assurer la compétitivité des entreprises. La mobilisation de celles-ci sur le plan de la gestion des ressources humaines et de l'amélioration des compétences des gestionnaires et des travailleurs ainsi que l'originalité en matière de stratégie d'attraction et de rétention d'une main-d'œuvre polyvalente qualifiée demeurent des enjeux cruciaux.

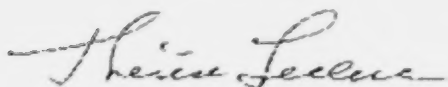
Étant donné la difficulté de prévoir l'état du marché du travail pour 2009 en raison de la conjoncture économique actuelle incertaine, certains ajustements devront, au besoin, être apportés à nos stratégies d'intervention et à la prestation de services afin d'atténuer, lorsque c'est possible, les incidences de la baisse des activités dans les entreprises (p. ex. : favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre, dont les compétences de base, dans les entreprises confrontées à un ralentissement de leurs activités).

Nous assurerons donc avec nos partenaires une veille rigoureuse de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à notre offre de service en vue

d'optimiser l'utilisation des mesures actives et intervenir de façon précoce auprès des entreprises et des individus qui pourraient être touchés par le ralentissement économique.

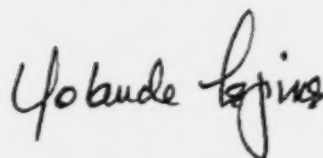
Les divers acteurs tant économiques que sociaux de la région devront de plus en plus unir leurs efforts et faire preuve de créativité pour répondre aux besoins évolutifs du marché du travail, pour relever les principaux défis qui sont de remédier aux problèmes de recrutement de main-d'œuvre, de soutenir la qualification de main-d'œuvre et de favoriser la participation au marché du travail et à l'emploi du plus grand nombre possible de personnes.

Nous souhaitons que les stratégies proposées par le Plan d'action régional 2009-2010 sauront rallier l'ensemble des partenaires et ainsi permettre d'avoir un impact significatif sur le marché du travail régional et local.



THÉRÈSE LECLERC

Directrice régionale d'Emploi-Québec et  
secrétaire du Conseil régional des partenaires  
du marché du travail



YOLANDE LÉPINE

Présidente, Conseil régional des  
partenaires du marché du travail

## AVANT-PROPOS

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre, de même qu'à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies, ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le présent plan d'action régional (PAR) s'inscrit dans la planification ministérielle et il a été élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Le PAR présente les stratégies et les actions qui seront mises en œuvre en 2009-2010 par Emploi-Québec dans la région de la Chaudière-Appalaches pour concrétiser sa mission ainsi que contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, dont la Stratégie pour le développement de toutes les régions avec, notamment, des mesures pour aider les secteurs d'activité économique en difficulté.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et, enfin, par le ministre responsable de l'Emploi.

## 1

## Marché du travail et situation socioéconomique en Chaudière-Appalaches

Une  
détérioration  
récente de la  
situation  
économique

Le marché du travail de la région de la Chaudière-Appalaches est en constante évolution et son visage s'est modifié au cours des dernières années. La période 1999-2003 a été marquée par une forte croissance du nombre d'emploi, puis par la suite, celui-ci s'est maintenu jusqu'à la fin de 2008. Cette évolution a permis à la région d'atteindre un niveau d'emploi record et un taux de chômage parmi les plus bas au Québec. Jusqu'à tout récemment, les principales inquiétudes des acteurs économiques étaient tournées vers l'enjeu démographique et la rareté de la main-d'œuvre appréhendée.

Les turbulences dans l'industrie forestière, la hausse rapide de la valeur relative du dollar canadien et l'entrée des États-Unis en récession à partir de décembre 2007 ont en quelque sorte sonnée la fin de la récréation pour le marché du travail en Chaudière-Appalaches. Les analystes ont cru un temps que le Québec pourrait éviter les effets du ralentissement, mais il semble plus probable aujourd'hui que des pertes d'emplois supplémentaires sont inévitables et que le fonds du baril n'est pas encore atteint. Il en est de même pour notre région qui est fortement tournée vers les marchés américains.

D'ailleurs, les effets de la récession se sont fait sentir en premier lieu dans les MRC qui comptent une forte proportion d'emplois manufacturiers. Dès octobre 2008, le nombre de prestataires de l'assurance emploi s'est accru de façon plus rapide dans celles-ci. La zone appartenant à la RMR de Québec a mieux résisté aux pertes d'emploi du fait de la proximité avec la ville de Québec et de l'importance de son secteur des services. On s'attend toutefois que les pertes d'emplois s'étendent aussi au secteur des services dans les mois à venir.

Même si le bassin de main-d'œuvre disponible risque de s'accroître à court terme, il existe une tendance lourde dont la portée dépasse le cycle économique actuel. Le nombre de personnes en âge de travailler ira en diminuant et les enjeux qui s'y rattachent demeurent d'actualité. Sur un horizon de cinq ans, les perspectives d'emploi demeurent bonnes pour une grande majorité de professions. Même avec une croissance anémique de l'emploi, de nombreux postes seront disponibles. Les départs à la retraite devront être comblés et il y aura davantage de personnes qui quitteront les rangs de la population active qu'il y en aura qui la joindront. Dans ce contexte, les efforts pour augmenter la productivité du travail et la qualification des bassins de main-d'œuvre doivent être poursuivis.

Mais à plus court terme, la récession présente des défis qui demandent une attention immédiate. L'augmentation attendue du nombre de prestataires d'assurance-emploi monopolisera sans doute des ressources supplémentaires et des efforts devront être consacrés pour éviter que les travailleurs mis à pieds ne s'éloignent trop du marché du travail. L'offre de service devra s'adapter à une clientèle certes plus nombreuse, mais aussi comportant moins de contraintes à réintégrer le marché du travail.

La proportion  
des retraites sur  
le total des  
emplois  
disponibles

Au fil des ans, la proportion des retraites sur le total des emplois disponibles prend de plus en plus d'importance par rapport à la création d'emplois. On observe en outre une diminution constante et somme toute assez forte de la croissance de l'emploi, qui passe d'une croissance réelle annuelle moyenne de près de 1,8 % entre 2002 et 2006 à une prévision de croissance annuelle moyenne de 0,5 % entre 2008 et 2012.

prend de plus en plus d'importance par rapport à la création d'emplois

De plus, les impacts grandissants, sur plusieurs entreprises du secteur manufacturier, de la faiblesse relative de leur productivité, d'une concurrence mondiale accrue, du ralentissement de la croissance économique aux États-Unis et des variations de la valeur du dollar canadien requièrent des actions immédiates et à plus long terme afin de préserver l'emploi.

Les réalités démographiques et la nécessité d'améliorer la productivité demeurent donc les deux préoccupations majeures au regard de l'équilibre du marché du travail. Enfin, il faut reconnaître qu'il y a deux régions en Chaudière-Appalaches. On doit de ce fait considérer avec précaution les moyennes régionales, qui sont fortement teintées par la bonne performance relative de la ville de Lévis, ce qui laisse quelque peu dans l'ombre les difficultés plus grandes de certaines MRC.

Une région tout en contrastes : une ville très performante, Lévis, et certaines MRC aux prises avec des difficultés sérieuses

La région de la Chaudière-Appalaches est composée de neuf MRC et d'une ville qui présentent parfois d'importants contrastes, tant au point de vue social que sous les aspects économique et partenarial. Les écarts entre la ville de Lévis et certaines MRC sont particulièrement marqués sur les plans de la scolarité, des revenus et des taux de chômage.

Quelques territoires sont confrontés de façon plus aiguë à des difficultés sérieuses dans des secteurs d'activité importants pour l'économie locale et régionale, notamment les secteurs dits traditionnels comme la foresterie, le vêtement, le textile, le meuble. Certains de ces mêmes territoires ont souvent à faire face à des situations de pauvreté plus grandes.

La Chaudière-Appalaches est la deuxième région agricole au Québec. La population de la région est répartie sur l'ensemble du territoire. Puisque seule la ville de Lévis bénéficie d'un réel service de transport en commun, la mobilité des personnes en région, surtout les plus démunies, est passablement réduite.

Une tradition de marché du travail dynamique, mais une tendance vers un certain ralentissement

Le taux de chômage en Chaudière-Appalaches est depuis plusieurs années parmi les plus bas au Québec. En 2008, selon l'Enquête sur la population active, il s'établit à 5,0 % (contre 7,2 % au Québec et 4,5 % dans la RMR de Québec). Le taux d'emploi à 62,7 % en 2008 se situe au-dessus de la moyenne québécoise (60,9 %) et au-dessous de la moyenne de la RMR de Québec (64,2 %).

En moyenne annuelle, depuis 2004, on observe une diminution du taux d'activité tandis que celui de l'ensemble du Québec demeurerait stable pour la même période. Le vieillissement de la population plus rapide en Chaudière-Appalaches n'est sans doute pas étranger à ce phénomène.

Une structure de l'emploi qui se modifie

On observe dans l'ensemble des pays industrialisés un phénomène de tertiarisation de l'économie, c'est-à-dire un déplacement de l'emploi du secteur de la fabrication de biens vers celui des services<sup>1</sup>. De la même façon que la fabrication a pris le pas au siècle dernier sur l'agriculture, on constate aujourd'hui que l'emploi dans les services tend à croître, tandis que l'emploi dans la fabrication décroît.

La diminution, inéluctable et déjà amorcée, risque d'avoir un impact plus marqué dans la région en raison de la présence d'une proportion d'emplois manufacturiers plus grande que la moyenne québécoise (23 % contre 14 %<sup>2</sup>), souvent dans des secteurs dits traditionnels. Certains secteurs manufacturiers continuent toutefois d'avoir le vent dans les voiles. Ainsi, selon les perspectives sectorielles<sup>3</sup> d'Emploi-Québec d'ici à 2012, la fabrication affichera une variation annuelle moyenne de l'emploi négative de -0,6 %, mais les secteurs de la fabrication de machines, de produits métalliques, de matériel de transport,



	<p>d'aliments ainsi que celui des produits minéraux non métalliques devraient poursuivre leur croissance. On peut toutefois s'attendre à des pertes d'emplois dans les secteurs de la fabrication de vêtements, de meubles, de produits en bois ainsi que dans le papier, l'impression et les textiles.</p> <p>Pour sa part, le secteur tertiaire affichera un taux de croissance supérieur à la moyenne des secteurs. Ce sera notamment le cas pour le commerce, le transport et l'entreposage, la finance et les assurances, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services aux entreprises, les soins de santé et l'assistance sociale, l'information, la culture et le loisir ainsi que l'hébergement et la restauration.</p> <p>Dans le secteur primaire, l'emploi devrait diminuer en agriculture et en foresterie. Les perspectives pourraient quand même s'avérer intéressantes pour les chercheurs et chercheuses d'emploi, étant donné les besoins importants de remplacement liés aux départs à la retraite.</p>
Une compétitivité menacée, des secteurs d'activité à soutenir	<p><b>L</b>a région de la Chaudière-Appalaches est caractérisée par une économie « ouverte », c'est-à-dire tournée vers les marchés extérieurs. Ainsi, le développement de l'économie régionale dépend grandement de la capacité des entreprises à demeurer compétitives sur les marchés.</p> <p>Cette compétitivité des entreprises est toutefois menacée par la faiblesse relative de leur productivité, les variations de la valeur du dollar canadien par rapport à la devise américaine, les difficultés liées aux lacunes sur le plan de la qualification d'une partie importante de la main-d'œuvre, de même que par les difficultés de recrutement des entreprises associées à la réalité démographique de la région.</p> <p>De plus, la concurrence internationale s'intensifie, notamment depuis l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce, la fin de l'Accord multifibre et les avancées considérables sur le plan de l'exportation de plusieurs pays à bas salaires.</p> <p>Des choix stratégiques doivent donc être faits afin de diriger nos efforts d'intervention en entreprise vers des secteurs d'activité économique névralgiques pour avoir un impact réel sur le marché du travail. Évidemment, la structure industrielle régionale favorise particulièrement plusieurs secteurs liés à la transformation de biens. Plusieurs secteurs du primaire et des services commandent cependant des interventions planifiées à cause notamment de l'importance de l'emploi qu'ils génèrent et du potentiel de nouveaux emplois qu'ils représentent.</p> <p>Pour la région, les secteurs d'activité économique retenus pour une intervention plus <i>proactive</i> sont l'agriculture, la foresterie et l'exploitation forestière, la construction, la fabrication d'aliments et de boissons, les produits textiles, les produits en plastique, la transformation du bois, les produits métalliques, les machines, le matériel de transport, les meubles, le commerce de gros, la finance et les assurances, les soins de santé et l'assistance sociale, l'impression et les activités connexes de soutien ainsi que la fabrication de vêtements. (Voir à l'annexe 1 quelques éléments descriptifs de ces secteurs.)</p>
Des besoins plus grands des entreprises en matière de recrutement et de rétention de	<p><b>E</b>nviron 50 % de l'emploi régional est fourni par des entreprises qui emploient moins de 50 personnes. Une forte proportion de ces entreprises n'ont pas de service de ressources humaines ni d'occasions d'échanger afin de mieux structurer cette fonction.</p> <p>L'environnement commercial, technologique et économique des entreprises est en constante et rapide mutation. L'adaptation à ce nouveau contexte rend</p>

la main-d'œuvre, ainsi que de développement des compétences

encore plus cruciales l'évolution de la productivité et l'innovation, qui passent nécessairement par la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée comme facteur important pour permettre à ces entreprises de faire face aux nombreux changements.

**Les principaux défis des entreprises en matière de main-d'œuvre :**

- l'attraction, le recrutement et surtout la rétention de la main-d'œuvre, en particulier d'une main-d'œuvre qualifiée dans un contexte de ralentissement économique;
- l'ouverture à l'embauche de personnes appartenant à de nouveaux bassins de main-d'œuvre, entre autres les personnes plus âgées, les personnes immigrantes, les personnes plus éloignées du marché du travail (prestataires de l'assistance sociale, personnes judiciairisées) et les personnes handicapées;
- la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le transfert d'expertise.

Dans cet environnement de plus en plus complexe et compétitif, de nombreuses entreprises ont davantage besoin de soutien en matière de recrutement et de développement des compétences de la main-d'œuvre. De plus, on entrevoit des besoins importants de relève en gestion au cours des prochaines années, postes stratégiques pour la croissance d'entreprise.

Des besoins de qualification de la main-d'œuvre qui évoluent

**B**ien qu'elle se classe toujours au dixième rang des dix-sept régions administratives quant au taux de diplomation, la région affiche une nette amélioration en 2006 par rapport au recensement de 2001. Ainsi, en 2006, 72,1 % de la population la Chaudière-Appalaches âgée de 15 ans et plus possède au moins un diplôme d'études secondaires par comparaison avec 64,6 % en 2001. Cette progression est l'une des plus fortes au Québec et l'écart avec la moyenne québécoise s'est réduit. Il convient cependant de mentionner que les taux de diplomation varient selon le sexe et l'âge; ils ont tendance à être plus élevés chez les jeunes, particulièrement chez les jeunes femmes. À titre d'exemple, chez les 25 à 34 ans, 92 % des jeunes femmes possèdent en 2006 au moins un diplôme d'études secondaires, comparativement à 84 % des jeunes hommes du même groupe d'âge.

Le taux de chômage tend à diminuer avec l'augmentation de la scolarité. Cela se confirme particulièrement avec l'obtention d'au moins un diplôme d'études secondaires. *« Ces qualifications de base sont souvent considérées comme étant les plus importantes à posséder, parce qu'elles conditionnent la capacité à apprendre, à participer à la formation continue, à utiliser la technologie et à s'adapter<sup>4</sup>. »*

Il importe de rappeler que, malgré des besoins encore importants pour de la main-d'œuvre moins spécialisée, on observe une demande croissante pour de la main-d'œuvre plus qualifiée, possédant des compétences professionnelles et techniques plus grandes.

Un bassin de main-d'œuvre disponible qui rétrécit

**O**n constate dans la région un rythme de vieillissement de la population plus rapide que la moyenne québécoise. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population âgée de 15 à 64 ans, c'est-à-dire celle qui est la plus susceptible de se trouver en emploi, a déjà commencé à plafonner en Chaudière-Appalaches (ce sera en 2012 au Québec), et devrait décroître par la suite. Au fil des ans, l'évolution démographique amènera une décroissance chez les 15 à 29 ans et une croissance des 50 à 64 ans. Ces changements seront légèrement plus accentués en Chaudière-Appalaches qu'au Québec<sup>5</sup>.

**Des groupes de main-d'œuvre à soutenir****Les travailleurs plus âgés**

On observe une diminution très importante de la participation au marché du travail dans la tranche d'âge des 55 à 64 ans. Pour l'année 2007, en Chaudière-Appalaches, l'Enquête sur la population active a révélé un taux d'activité de 89,6 % pour les hommes de 50 à 54 ans et de 78,5 % pour les femmes du même groupe d'âge; de leur côté, les 55 à 64 affichent un taux de 54,5 % pour les hommes et de 42,7 % pour les femmes. La participation au marché du travail des travailleuses et des travailleurs plus âgés constitue un défi majeur lié à la rétention en emploi et même au recrutement.

**Les jeunes**

La raréfaction de la main-d'œuvre jeune oblige à définir des stratégies afin de pourvoir les postes vacants générés par la croissance économique et la demande de remplacement. Favoriser la qualification des jeunes est de toute première importance en Chaudière-Appalaches pour soutenir leur intégration et leur maintien sur le marché du travail.

Par ailleurs, malgré le fait qu'une bonne partie des 15 à 24 ans soit encore aux études, un certain nombre d'entre eux sont en chômage. Ainsi, en 2007, la région affichait un taux de chômage de 10,6 % (4 100 jeunes) pour ce groupe d'âge, taux qui se situe bien au-dessus du taux de chômage régional moyen de 6,0 %<sup>6</sup>. À noter également que plus de jeunes hommes que de jeunes femmes de ce groupe d'âge font partie de la cohorte des personnes en chômage. Les difficultés de maintien en emploi plus importantes pour les jeunes hommes et la scolarisation plus longue des jeunes filles peuvent sans doute expliquer une bonne part de cet écart.

À cela s'ajoute la migration des jeunes, qui touche de façon plus marquée certaines MRC. Ce phénomène vient accentuer les difficultés de recrutement des entreprises pour de la main-d'œuvre qualifiée et contribuer à la dévitalisation de certains milieux plus touchés.

**La main-d'œuvre féminine**

La participation des femmes au marché du travail a augmenté de façon notable au cours des 20 dernières années. En Chaudière-Appalaches, leur taux d'activité est ainsi passé de 50 % en 1987 à 61,9 % en 2008, dépassant la moyenne québécoise. La progression a été plus marquée pour le groupe des 45 à 54 ans<sup>7</sup>.

L'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes est de près de dix points de pourcentage entre 55 et 64 ans<sup>8</sup>. C'est donc dans ce groupe d'âge que les gains les plus substantiels restent à faire en matière de participation des femmes au marché du travail.

Les femmes qui travaillent sont en général plus scolarisées que leurs homologues masculins, surtout les plus jeunes. Mais leur parcours professionnel est plus souvent discontinu : arrêt pour raisons de grossesse, choix d'un emploi à temps partiel pour mieux concilier travail et obligations familiales.

Les femmes sont particulièrement concentrées dans certains domaines d'études : santé et éducation notamment. On les retrouve en petit nombre dans les domaines liés au génie et à la technologie. Sur le marché du travail, cette concentration se poursuit. Ainsi, plus de la moitié des femmes travaillent dans les affaires, la finance et les assurances ainsi que dans la vente et les services. Cette concentration vers des choix traditionnels est plus grande dans la région que dans l'ensemble du Québec.



De nouveaux  
bassins de  
main-d'œuvre  
à rejoindre

### La clientèle judiciairisée

Les personnes judiciairisées adultes rencontrent encore aujourd'hui d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi. Ces personnes ont souvent peu d'expérience significative sur le marché du travail. Elles ont fréquemment un historique d'échec scolaire, d'emplois précaires faiblement rémunérés, le tout amplifié par des problématiques psychosociales (problèmes familiaux, pauvreté, toxicomanie, etc.). Elles doivent en plus faire face régulièrement à la discrimination en raison des préjugés et des stéréotypes persistants. Emploi-Québec continue d'intervenir auprès de cette clientèle avec les partenaires de la région, selon une approche globale accompagnée d'un cheminement progressif d'insertion en emploi.

### Les prestataires de l'assurance-emploi

On constate, à la fin de 2008, une augmentation du nombre de prestataires de l'assurance-emploi qui contraste avec la tendance observée depuis septembre 2007. On prévoit que cette tendance va s'accroître en 2009.

En moyenne, en 2008, on dénombre dans la région 15 286 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail, dont près de deux fois plus d'hommes que de femmes<sup>9</sup>. Près de 12 % de l'ensemble de ces prestataires sont âgés de moins de 25 ans, dont trois fois plus de jeunes hommes que de jeunes femmes. Enfin, 47 % sont âgés de 45 ans et plus.

Les principaux secteurs d'activité dans lesquels travaillaient ces prestataires sont, pour les hommes, l'industrie de la construction, la fabrication de produits en bois, de meubles, le transport, la fabrication des produits métalliques (sauf machines et matériel de transport) et les services aux entreprises. Pour les femmes, il s'agit des secteurs de l'industrie de l'habillement, des soins de santé et services sociaux, des services d'enseignement, de l'industrie du bois et de la restauration.

### Les personnes immigrantes

Il y a peu de personnes immigrantes en Chaudière-Appalaches, soit environ 1 % de la population totale, en comparaison de 13,5 % pour le Québec. En 2006, le taux de chômage de la population immigrante était plus élevé que la moyenne régionale, soit 6,0 % comparativement à 4,5 %. Cette différence est encore plus marquée pour les nouveaux immigrants arrivés entre 2001 et 2006, qui présentent un taux de chômage de 8,1 %.

L'intégration en emploi des personnes immigrantes soulève de nombreux questionnements et défis, dont la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, la surqualification et la non-reconnaissance de l'expérience de travail acquise avant l'arrivée au Québec.

D'autres défis ont également trait à la sensibilisation des entreprises face au potentiel de ce nouveau bassin de main-d'œuvre, à leur implication et à leur capacité d'accueil, de même qu'aux services offerts dans la région, tels que les structures d'accueil, les logements, le transport collectif, les services de francisation<sup>10</sup>.

### Les personnes handicapées désireuses et capables de travailler

En 2003, l'Office des personnes handicapées du Québec estimait que la région de la Chaudière-Appalaches comptait 29 475 personnes de 15 à 64 ans qui présentent une incapacité, dont 12 675 femmes et 16 800 hommes.

Une nette différence sépare la scolarité des personnes ayant une incapacité de celles sans incapacité. Par exemple : 23 % des personnes ayant une incapacité ont moins de neuf ans de scolarité, alors que c'est le cas pour 11 % des personnes sans incapacité.

En ce qui concerne la participation au marché du travail, on note que 53 % des personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité sont inactives sur le marché du travail, que 42 % sont en emploi et 5 % sont en chômage, ce qui est comparable à la situation observée dans l'ensemble du Québec, mais significativement inférieur à la situation des personnes sans incapacité.

Près du tiers<sup>11</sup> des personnes avec incapacité de la région qui sont inactives sur le marché du travail s'estiment capables d'occuper un emploi.

Pour un grand nombre de personnes handicapées, les démarches d'intégration demandent du soutien, de l'encadrement et, dans certains cas, une adaptation des outils et des postes de travail.

#### **Les prestataires d'assistance sociale aptes au travail**

Au Québec, en 2008<sup>12</sup>, le taux moyen d'assistance sociale des personnes âgées de 64 ans et moins se situe à 7,5 %. Par comparaison, la Chaudière-Appalaches affiche un taux de 4,4 %, soit le plus faible taux de l'ensemble du Québec avec la région de Laval. On y dénombre, en septembre 2008, 12 500 adultes prestataires de l'assistance sociale. Parmi ces adultes, la part des clientèles avec contraintes sévères à l'emploi continue de grandir au fil des ans.

#### **Parmi l'ensemble de ces adultes :**

- 49,7 % présentent des contraintes sévères;
- 21,1 % ont des contraintes temporaires;
- seulement 25,6 % sont sans contraintes à l'emploi.

Plus d'hommes prestataires sont des personnes seules. Parmi les personnes seules, les hommes sont plus jeunes en moyenne que les femmes.

Près de 90 % des familles monoparentales ont à leur tête une femme.

Quelque 77 % des prestataires avec contraintes sévères à l'emploi ont une durée cumulée de présence à l'aide de 10 ans et plus.

#### **Parmi les prestataires avec des contraintes temporaires à l'emploi :**

Il y a plus de femmes (1 588) que d'hommes (1 059) qui présentent des contraintes temporaires. Les 55 ans et plus représentent le plus gros volume de prestataires chez les deux sexes. Enfin, les femmes qui ont entre 21 et 44 ans forment une proportion significative de la cohorte des femmes prestataires avec contraintes temporaires à l'emploi.

#### **Parmi les prestataires sans contraintes à l'emploi :**

Plus d'hommes (1 917) que de femmes (1 291) sont sans contraintes. Les 35 à 54 ans représentent le plus gros volume de prestataires sans contraintes pour les deux sexes, soit près des deux tiers.

Chez les moins de 25 ans, on compte près de deux fois plus de jeunes hommes que de jeunes femmes. On observe aussi une plus grande proportion d'hommes de 25 à 29 ans que de femmes du même âge.

Parmi l'ensemble de ces adultes sans contraintes, 47 % cumulent une présence à l'aide de 10 ans et plus, et moins de 15 % seulement ont une présence de moins de 2 ans. La durée cumulée de présence à l'aide des femmes est plus longue que celle des hommes.

#### **Des liens historiques avec la région de la Capitale-Nationale...**

**U**ne réalité importante pour la clientèle de la Chaudière-Appalaches à la recherche d'un emploi est la proximité et l'attraction de la Capitale-Nationale. En 2006, près de 30 700 personnes de la Chaudière-Appalaches occupaient un

Une  
interdépendan  
ce avec les  
régions  
limitrophes, plus

particulièrement avec celle de la Capitale-Nationale

emploi dans la région de la Capitale-Nationale, et quelque 8 400 personnes de la Capitale-Nationale participaient au marché du travail de la ville de Lévis.

Dans la Capitale-Nationale, le taux de chômage a considérablement diminué au cours des dernières années, se situant à 4,9 % en 2007, ce qui correspond à une relative rareté de main-d'œuvre. La région métropolitaine de recensement (RMR) est plus particulièrement concernée par le navettage de la main-d'œuvre entre les deux rives. En ce qui concerne les prévisions de croissance de l'emploi dans la RMR, d'ici à 2012, les secteurs qui profiteront du plus fort taux d'augmentation de l'emploi sont la fabrication de matériel de transport, de produits informatiques et électroniques, de produits métalliques, les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que les services aux entreprises.

Pour répondre aux besoins des chercheurs et chercheuses d'emploi, il est donc essentiel de prendre en compte cette réalité d'un marché du travail partagé. Les deux régions se concerteront sur les enjeux communs afin d'harmoniser leurs initiatives en matière d'emploi.

... mais également une mobilité avec d'autres régions limitrophes

La Capitale-Nationale n'est pas la seule région qui partage de la main-d'œuvre avec la Chaudière-Appalaches. Un certain nombre de personnes trouvent également de l'emploi dans les régions voisines du Centre-du-Québec, de l'Estrie et du Bas Saint-Laurent, et vice-versa. Des collaborations avec ces régions sont donc également essentielles.

De multiples partenaires engagés dans le développement économique

Des disparités notables caractérisent les différents territoires qui constituent la région de la Chaudière-Appalaches. Ainsi, certains sont plus vulnérables aux contrecoups des fluctuations de l'économie. Mentionnons à titre d'exemples la décroissance de l'emploi dans certains secteurs d'activité économique, notamment les nombreuses pertes d'emplois dans le vêtement et le textile, de même que les difficultés vécues dans l'industrie forestière. Également, le taux de dépendance à l'aide sociale, l'isolement des personnes non prêtes à l'emploi, l'insuffisance ou l'inexistence de transport en commun font que certains territoires sont plus menacés par la pauvreté et par les effets économiques et sociaux qui en découlent. Deux MRC de la région se classent parmi les cinquante territoires de centres locaux d'emploi les plus défavorisés du Québec, selon un indice de défavorisation économique et sociale. Il s'agit de L'Islet et des Etchemins<sup>13</sup>.

Pour la majorité, l'emploi demeure le meilleur moyen de sortir de la pauvreté. Pour tous les gens qui ne pourront travailler, les services d'aide et d'accompagnement social peuvent aider à réduire l'isolement social et les coûts sociaux engendrés par une telle situation.

Bien que plusieurs éléments de l'analyse économique de certains territoires de la région puissent parfois, en termes de statistiques, paraître plutôt sombres, on ne peut qu'observer sur ces mêmes territoires le dynamisme des populations et des acteurs qui y œuvrent. La créativité, la concertation et la diversification semblent être trois mots d'ordre très rassembleurs, et qui donnent des fruits.

La rareté de la main d'œuvre appréhendée et la récession : des solutions qui convergent

La récession actuelle requiert des actions qui ne sont pas contradictoires avec celles prises avant le développement de la crise. Autant pour les clientèles éloignées du marché du travail que pour les personnes nouvellement mises à pied, la voie à privilégier demeure une meilleure préparation au marché du travail.

Les enjeux structurels du vieillissement de la population et de la compétitivité des entreprises nous amènent à percevoir la situation économique actuelle comme

une opportunité de développer les compétences de la main d'œuvre. En contribuant à mieux préparer notre main-d'œuvre aux exigences du marché du travail à venir, nous posons les jalons d'un retour à la croissance économique.

## 2

Enjeux régionaux en Chaudière-Appalaches  
et orientations nationales d'Emploi-Québec

## ▪ Enjeu 1 :

**DES ENTREPRISES PLUS COMPÉTITIVES ET UNE MAIN-D'ŒUVRE PLUS COMPÉTENTE LORS DE LA REPRISE ÉCONOMIQUE QUI SUIVRA INÉVITABLEMENT LE RALENTISSEMENT**

En accroissant et en renforçant l'intervention d'Emploi-Québec auprès des entreprises de manière proactive dans le but d'éviter les mises à pied et de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences.

En mettant à profit les périodes d'inactivité pour former la main-d'œuvre.

En accroissant son intervention auprès des nouveaux chômeurs par une offre des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi en raison du contexte défavorable pour leur permettre de demeurer actives et d'assurer leur intégration durable sur le marché du travail.

En continuant à soutenir les personnes plus éloignées du marché du travail en prévision de la reprise.

## Orientation 1 :

**Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises**

## ▪ Enjeu 2 :

**LA PERFORMANCE ET LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES**

En augmentant la capacité d'anticiper et d'agir rapidement avec les partenaires auprès des entreprises du secteur manufacturier et en soutenant l'accroissement de la productivité par le développement des compétences de la main-d'œuvre.

## ▪ Enjeu 3 :

**LE MAINTIEN ET LA CROISSANCE DE L'EMPLOI**

En contribuant à l'amélioration des pratiques de gestion stratégique et des modes d'organisation du travail des entreprises et en augmentant les interventions collectives, tant sectorielles que territoriales, pour un impact plus grand.

## Orientation 2 :

**Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux**

## ▪ Enjeu 4 :

**LA DISPONIBILITÉ D'UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE**

En favorisant l'autonomie des clientèles dans leurs démarches d'intégration en emploi; en intervenant de façon proactive auprès des travailleuses et travailleurs licenciés, des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi; en offrant une aide plus soutenue à certains groupes de main-d'œuvre potentielle plus éloignée du marché du travail ou qui y est sous-représentée; en augmentant les efforts de qualification de la main-d'œuvre sans emploi.

## Orientation 3 :

**Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et Québécois, notamment pour la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique**

<p>▪ <b>Enjeu 5 :</b></p> <p><i>L'INTÉGRATION SOCIALE DES PERSONNES DÉMUNIES</i></p> <p>En mettant en œuvre des actions concertées en faveur des groupes plus vulnérables; en soutenant les initiatives des partenaires, notamment la mise en place de stratégies de lutte contre la pauvreté dans les territoires les plus touchés; en offrant un accompagnement social aux personnes plus éloignées du marché du travail; en soutenant financièrement les personnes et les familles démunies.</p>	<p><b>Orientation 4 :</b></p> <p><b>Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale</b></p>
<p>▪ <b>Enjeu 6 :</b></p> <p><i>L'ACCÈS POUR LES ENTREPRISES ET LES PERSONNES À DES SERVICES APPROPRIÉS À LEUR SITUATION</i></p> <p>En assurant une veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements à son offre de service; en modernisant l'offre de service; en consolidant les partenariats régionaux, interrégionaux et locaux; en poursuivant le développement d'un continuum de services vers l'emploi; en mettant en place une approche intégrée d'intervention auprès des entreprises; en favorisant une plus grande concertation avec les différents milieux.</p>	<p><b>Orientation 5 :</b></p> <p><b>Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens</b></p>



**3****Défis organisationnels**

Afin d'atteindre les objectifs prioritaires fixés pour la région de la Chaudière-Appalaches, le réseau d'Emploi-Québec devra relever certains défis organisationnels importants :

- Apporter les ajustements nécessaires à l'offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives selon l'évolution de la conjoncture économique et de la situation du marché du travail, de même que selon l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec, et intervenir de façon précoce auprès des entreprises et des personnes qui pourraient être touchées par le ralentissement économique.
- Augmenter la capacité d'agir rapidement, avec les partenaires, afin d'être en mesure d'adapter les interventions aux changements.
- Faire évoluer les services pour répondre à la nouvelle réalité du marché du travail, c'est-à-dire viser l'adéquation dans une situation de relative rareté de main-d'œuvre.
- Favoriser une meilleure connaissance, par les entreprises, des moyens d'intervention d'Emploi-Québec en matière de développement des ressources humaines et de développement des compétences de la main-d'œuvre.
- Valoriser l'emploi comme premier pas pour sortir de l'exclusion et de la pauvreté, dans le contexte de la fusion des services d'emploi et de solidarité sociale.
- Accroître les activités d'accompagnement des clientèles plus éloignées du marché du travail afin de faciliter leur intégration en emploi.
- Organiser les services en tenant compte de la rareté et de la fragilité des ressources humaines à l'interne ainsi que de la réalité territoriale.
- Gérer les changements et mobiliser les équipes vers l'atteinte des objectifs visés, notamment ceux du Pacte pour l'emploi.
- Assurer une gestion prévisionnelle du personnel (rétention et préparation de la relève).
- Augmenter les associations avec les partenaires pour trouver de nouveaux moyens de répondre aux besoins du marché du travail des différents territoires de la région.
- Optimiser l'utilisation de l'information sur le marché du travail comme base des choix d'intervention.

## 4

**Orientations, enjeux, axes d'intervention, objectifs  
et cibles de résultats****☐ Orientation 1 : Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises****Enjeu 1 : Des entreprises plus compétitives et une main-d'œuvre plus compétente lors de la reprise économique qui suivra inévitablement le ralentissement**

L'état actuel de l'économie québécoise réclame des actions énergiques, concertées et immédiates pour soutenir le nombre croissant d'entreprises qui se trouvent en difficulté et pour aider les personnes qui perdent ou perdront leur emploi.

Il n'est pas toujours possible d'empêcher les gens de perdre leur emploi, ni les entreprises de subir les contrecoups d'une économie mondiale en difficulté. Cependant, par ses services d'emploi et de solidarité sociale, Emploi-Québec peut intervenir pour atténuer les effets d'une conjoncture difficile et soutenir la population et les entreprises avec l'objectif, à plus long terme, d'être prêts lorsque la reprise sera au rendez-vous.

Malgré la conjoncture défavorable, il ne faut oublier personne, autant les nouveaux chômeurs que ceux et celles dont les difficultés vont s'aggraver en raison de la crise. Les entreprises ont besoin de réponses rapides et d'un soutien accru. Elles doivent aussi être encouragées à former leur main-d'œuvre et à la maintenir en emploi. Par ses actions favorisant le maintien en emploi par la formation, Emploi-Québec aide non seulement les individus, mais elle aide aussi les entreprises à améliorer leur productivité.

Ainsi, Emploi-Québec accélérera cette année et l'an prochain le rythme de ses interventions afin de pallier aux urgences engendrées par la crise en soutenant l'ensemble des clientèles. À cette fin, Emploi-Québec :

- accroîtra et renforcera son intervention auprès des entreprises de manière proactive dans le but d'éviter les mises à pied et de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences;
- accroîtra son intervention auprès des nouveaux chômeurs en offrant des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi en raison du contexte défavorable pour leur permettre de demeurer actives et d'assurer leur intégration durable sur le marché du travail;
- continuera à soutenir les personnes plus éloignées du marché du travail en prévision de la reprise.

**Une approche proactive des services offerts aux entreprises**

Afin d'être plus proactif que jamais et d'agir en amont, Emploi-Québec a mis en place un nouveau service téléphonique sans frais pour venir en aide de façon accélérée aux entreprises et ainsi, prévenir des mises à pied. Des équipes tactiques d'intervention régionale et interministérielle sont aussi spécialement mandatées pour agir auprès des entreprises particulièrement susceptibles d'être touchées par la situation économique.

Ces actions concertées permettront de positionner favorablement les entreprises québécoises lors de la reprise économique.



### **Des mesures de formation pour les entreprises**

Les entreprises bénéficient dès cette année d'un financement accru pour la formation de leur main-d'œuvre et la contribution gouvernementale pour la formation associée à certains projets économiques d'envergure a été rehaussée. Le crédit d'impôt à la formation du secteur manufacturier a été élargi aux entreprises des secteurs forestier et minier ainsi qu'à certaines entreprises du secteur des services. Le développement des mutuelles de formation se poursuivra pour permettre de répondre aux besoins des PME éprouvant des difficultés à gérer le développement des compétences de leur personnel.

Le recours au nouveau programme de Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ), qui jouit actuellement d'une grande popularité, sera particulièrement intéressant. Ce programme permet aux entreprises touchées par le ralentissement et qui, autrement, procéderaient à des réductions d'heures de travail ou à des mises à pied temporaires, d'utiliser ces périodes afin de développer les compétences de leur personnel, en particulier les compétences de base.

### **Répondre avec célérité aux nombreuses personnes sans emploi qui frapperont à la porte d'Emploi-Québec**

Emploi-Québec anticipe qu'un nombre accru de personnes sans emploi voudront se prévaloir des mesures et services d'emploi. Les 147 centres locaux d'emploi (CLE), répartis à travers le Québec, constituent les portes d'entrée idéales de cette clientèle en quête de soutien et de réponses rapides à leurs besoins. En plus des services réguliers, les CLE disposent de mesures adaptées et enrichies.

L'accent est mis sur la formation des travailleurs et des chômeurs victimes de la conjoncture économique afin de les préparer à réintégrer de manière durable le marché du travail. Ainsi, les participants aux mesures d'Emploi-Québec profiteront d'une bonification du soutien du revenu accordé durant la participation. Pour les personnes éloignées du marché du travail, la durée des subventions salariales a été augmentée afin d'aider les entreprises à soutenir les personnes en bénéficiant d'une prolongation de leur expérience en emploi.

L'élargissement du Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement à tout le Québec, quel que soit le secteur d'activité, permet de soutenir temporairement, par une aide financière, les travailleurs victimes d'un licenciement touchant 50 travailleurs ou plus. Jumelé à une offre de service d'aide à l'emploi, ce programme contribue à appuyer la formation de la main-d'œuvre et le développement des compétences.

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) est prolongée jusqu'en mars 2012 et les sommes qui lui sont dédiées ont été majorées.

Pour les personnes âgées entre 55 et 59 ans, qui ont été longtemps sur le marché du travail, qui ont épuisé leurs prestations de chômage et pour qui l'intégration en emploi ne peut être envisagée, le Programme de soutien aux travailleurs âgés (PSTA), jusqu'ici réservé au secteur forestier, est étendu à l'ensemble des secteurs d'activité. Cette mesure permet à ces travailleurs en fin de parcours de conserver le patrimoine qu'ils ont acquis jusqu'à leur admissibilité au Régime des rentes du Québec.

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
<p>Accroître la capacité d'anticiper et d'agir rapidement, avec les partenaires, auprès des entreprises du secteur manufacturier afin d'être en mesure d'ajuster les interventions aux changements</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maintenir une veille et bien documenter l'état de la situation et les perspectives de l'emploi des secteurs manufacturiers les plus touchés dans la région. L'état actuel de l'économie québécoise réclame des actions énergiques, concertées et immédiates pour soutenir le nombre croissant d'entreprises qui se trouvent en difficulté et pour aider les personnes qui perdent ou perdront leur emploi. Certains secteurs d'activité ont été ciblés en région Chaudière-Appalaches pour une intervention <i>proactive</i> et rapide, en raison des risques de perte d'emplois ou du risque de ne pouvoir créer des emplois. (voir l'annexe 1.)</li> <li>▪ S'associer sous l'angle de l'emploi aux partenaires ciblés pour soutenir les stratégies de diversification économique régionale.</li> <li>▪ Collaborer avec les partenaires et mettre en œuvre rapidement des actions pour soutenir le développement de la productivité des entreprises.</li> <li>▪ Soutenir la main-d'œuvre mise à pied dans sa transition vers les emplois disponibles ou vers ceux qui offrent de bonnes perspectives.</li> </ul>
<p>Intervenir de façon proactive, en concertation avec nos partenaires, afin d'atténuer les effets de la récession sur les travailleurs et les entreprises par la mise en œuvre des mesures du <b>Pacte pour l'emploi Plus</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En bonifiant le soutien du revenu à compter du 1er mai 2009 :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) en haussant l'allocation d'aide à l'emploi de 220 \$ à 240 \$ par semaine pour les participantes et participants de la mesure Projets de préparation à l'emploi et de la Mesure de formation de la main-d'œuvre;</li> <li>b) en versant aux prestataires de l'assurance-emploi qui participent à la Mesure de formation de la main-d'œuvre, une fois épuisées leurs prestations d'assurance-emploi, une allocation d'aide à l'emploi équivalente à ce qu'ils recevaient, le temps que soit complétée leur formation (maximum 36 mois). Cette mesure est en vigueur du 1er mai 2009 au 31 mars 2011;</li> <li>c) en accordant le remboursement des frais d'appoint de 9\$ par jour aux participantes et participants sans soutien public du revenu à la mesure Services d'aide à l'emploi.</li> </ul> </li> <li>▪ En offrant des services d'emploi adaptés aux personnes, notamment celles qui perdront leur emploi en raison de la conjoncture économique, qui courent un risque de chômage de courte durée, dont : des mesures d'accès rapide à l'emploi (Activités d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi) pour celles qui ont toutes les compétences exigées pour occuper un emploi, ou des formations de courte durée pour celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences requises pour répondre aux besoins du marché du travail.</li> </ul>

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En accroissant les compétences de la main-d'œuvre, dont les travailleuses et les travailleurs saisonniers ou en situation de mise à pied, en favorisant leur accessibilité à la formation. En période de ralentissement économique, on visera notamment à rehausser la formation de base des personnes.</li> <li>▪ En bonifiant l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, qui vise la réinsertion en emploi des travailleuses et des travailleurs licenciés dans des collectivités vulnérables, une entente conclue avec le gouvernement fédéral.</li> <li>▪ En étendant à tous les secteurs d'activité les bonifications accordées à l'industrie forestière dans le volet Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) de la mesure Concertation pour l'emploi. L'incitatif financier versé passera ainsi de 4 000 \$ à 6 000 \$, au cours des trois années que dure le plan d'ARTT.</li> <li>▪ En déployant, avec ses partenaires, l'approche proactive auprès des entreprises visant à contrer les effets négatifs de la situation économique sur le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs québécois. Cette approche, mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, comprend :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la mise en place d'un service téléphonique dédié (1-888-EMPLOIS) permettant aux entreprises visées par cette approche, un accès direct et rapide aux services d'Emploi-Québec;</li> <li>b) la création d'équipes tactiques locales afin d'intervenir rapidement et de façon proactive auprès des entreprises en difficulté;</li> <li>c) l'intensification de la veille régionale mise en place dans le cadre du Pacte pour l'emploi en fonction de la situation économique.</li> </ul> </li> <li>▪ En bonifiant les services offerts par les comités d'aide au reclassement dans le cas de licenciements collectifs, en complément de l'approche proactive.</li> <li>▪ En intensifiant la mise en œuvre du programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ), en vigueur depuis décembre 2008, dans le cadre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail.</li> <li>▪ En intensifiant les activités de la mesure Concertation pour l'emploi, afin de permettre à Emploi-Québec d'accorder un soutien technique et financier à un plus grand nombre d'entreprises pour la gestion et l'adaptation de leurs ressources humaines.</li> </ul>

Indicateurs de résultats	Cibles 2008-2009	Cibles 2009-2010
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi – prestataires de l'assurance-emploi	6 550	7 614
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 780	2 798
Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	8 539 000 \$	10 394 000 \$

**☐ Orientation 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux**

**Enjeu 2 : La performance et la compétitivité des entreprises**

**Enjeu 3 : Le maintien et la croissance de l'emploi**

- Dans un contexte de concurrence mondiale accrue, la survie et la croissance des entreprises passent nécessairement par l'augmentation de leur productivité.
- Pour être plus compétitives et rester dans le marché, les entreprises doivent innover, tant dans la mise au point de nouveaux produits à valeur ajoutée que dans l'instauration de nouveaux processus et modes d'organisation du travail.
- Les tendances de l'économie démontrent une augmentation des emplois plus qualifiés. Le recours aux nouvelles technologies, qui peut contribuer largement à l'augmentation de la productivité, nécessite une main-d'œuvre plus compétente et polyvalente.
- Dans plusieurs secteurs d'activité, la main-d'œuvre ne possède pas toute la qualification nécessaire pour soutenir la croissance de la productivité. Le développement continu des compétences de la main-d'œuvre en emploi est essentiel pour permettre l'adaptation des entreprises aux changements.
- Il existe des besoins grandissants de requalification et de réorientation vers des secteurs en croissance des travailleurs et travailleuses mis à pied, particulièrement dans certains secteurs manufacturiers.
- De nombreuses entreprises verront au cours des prochaines années une part importante de leur main-d'œuvre partir à la retraite. Peu de personnes seront alors disponibles pour occuper les postes laissés vacants.
- Les consultations tenues à l'automne 2007 ont fait ressortir d'importantes difficultés d'attraction, mais plus encore, de rétention de main-d'œuvre qualifiée.

Les services aux entreprises d'Emploi-Québec sont d'abord axés sur la gestion des ressources humaines et ils sont fournis en collaboration avec d'autres partenaires. Ils doivent tenir compte des différentes politiques et stratégies gouvernementales : politiques de développement économique, stratégie de soutien au secteur manufacturier, etc.

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
<p>Soutenir l'accroissement de la productivité des entreprises par le développement des compétences de la main-d'œuvre</p>	<p><b>Pacte pour l'emploi Plus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ en augmentant significativement le nombre d'entreprises aidées par le volet entreprises de la Mesure de formation de la main-d'œuvre, notamment en intensifiant les interventions pour accroître la formation de base des travailleuses et des travailleurs peu qualifiés, y compris ceux qui ne sont pas à risque de perte d'emploi;</li> <li>▪ en augmentant sa contribution maximale aux projets de formation financés par le volet entreprises de la Mesure de formation de la main-d'œuvre, la faisant passer de 50 % à 75 % pour les projets approuvés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011. De plus, le salaire maximal qui peut être remboursé aux entreprises a été haussé à 20 \$ l'heure;</li> <li>▪ en haussant la contribution maximale d'Emploi-Québec au financement des projets de formation pour les projets économiques d'envergure de 25 % à 50 %, pour l'exercice 2009-2010;</li> <li>▪ en élargissant aux entreprises des secteurs forestier et minier le crédit d'impôt remboursable pour la formation de la main-d'œuvre du secteur manufacturier.</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estimer les besoins de développement des compétences des travailleurs et travailleuses en emploi, y compris une veille active du marché du travail.</li> <li>▪ Définir une approche intégrée de développement des compétences des personnes en emploi qui tienne compte de l'ensemble des moyens disponibles et des priorités du marché du travail (meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail).</li> <li>▪ Élaborer avec les partenaires une offre de qualification pour répondre aux besoins de développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi.</li> <li>▪ Établir, comme le prévoit le Pacte pour l'emploi, des alliances avec le réseau de l'éducation et expérimenter des formules qui intègrent la reconnaissance des acquis et des compétences.</li> <li>▪ Mettre à profit les périodes d'inactivité pour former la main-d'œuvre mise à pied.</li> </ul>



Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
Soutenir les entreprises dans l'amélioration de leurs pratiques de gestion stratégique et d'organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Travailler en partenariat à résoudre les difficultés de recrutement et de rétention en emploi des entreprises de la région (principale priorité d'action du Comité régional du Pacte pour l'emploi).</li> <li>▪ Accompagner les entreprises en gestion prévisionnelle de main-d'œuvre, en portant une attention particulière à la préparation de la relève entrepreneuriale et des travailleurs stratégiques.</li> <li>▪ Collaborer avec les partenaires à la mise en place de moyens pour accompagner les employeurs et la relève entrepreneuriale dans le développement de leurs habiletés de gestion.</li> <li>▪ Sensibiliser les entreprises aux réalités du marché du travail et à l'importance d'élaborer des stratégies pour attirer et retenir la main-d'œuvre qualifiée.</li> <li>▪ Collaborer avec des partenaires régionaux (MICC, CRÉ, organismes du milieu) au « Processus de régionalisation des personnes immigrantes en Chaudière-Appalaches », intervention visant à attirer des personnes immigrantes de Montréal dans la région en fonction des besoins socio-économiques régionaux. Plus précisément, Emploi-Québec contribuera aux étapes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- identification des besoins de main-d'œuvre et sollicitation des entreprises;</li> <li>- placement des personnes immigrantes en entreprise;</li> <li>- suivi en entreprise pour l'accueil et le maintien en emploi des personnes immigrantes;</li> <li>- sensibilisation du personnel en entreprise.</li> </ul> </li> </ul>
Augmenter les interventions collectives, tant territoriales que sectorielles	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définir un mode d'intervention sectoriel, régional et local.</li> <li>▪ Planifier, pour chaque territoire ou regroupement de territoires, une démarche collective d'intervention auprès de petites entreprises.</li> <li>▪ Approfondir et diffuser la connaissance des secteurs d'activité afin de bien informer la clientèle.</li> <li>▪ Poursuivre l'accompagnement dans certains secteurs ciblés : créneaux ACCORD<sup>14</sup>, secteurs de l'agriculture, de la forêt, du bois.</li> </ul>

Indicateurs de résultats	Cibles 2008-2009	Cibles 2009-2010
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	488	584
Nombre de nouvelles ententes de qualification	400	385



**Orientation 3 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique**

**Enjeu 4 : La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente**

- La population régionale âgée de 15 à 64 ans commence à diminuer en 2008 (ce sera en 2012 au Québec). S'amorce alors un déclin de la proportion des 25 à 44 ans parmi la population active, tandis qu'augmente la part des 55 à 64 ans.
- La proportion des retraites sur le total des emplois anticipés prend de plus en plus d'importance par rapport à la création d'emplois.
- La main-d'œuvre mise à pied a besoin de soutien dans sa transition vers les emplois disponibles ou vers ceux qui offrent de bonnes perspectives.
- Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les choix de qualification de la main-d'œuvre sans emploi doivent se faire de façon judicieuse, en lien avec les besoins du marché du travail actuels et anticipés.
- De même, l'importance d'intégrer au marché du travail les personnes qui y sont sous-représentées apparaît nettement.
- On note une diminution marquée de la participation au marché du travail à partir de 55 ans.
- Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est plus élevé que la moyenne régionale, et on compte deux fois plus de jeunes hommes que de jeunes femmes en situation de chômage.
- Cette conjoncture nouvelle de relative rareté de main-d'œuvre peut offrir une belle possibilité d'intégration à l'emploi de personnes appartenant à des groupes de la population auxquels historiquement on a eu moins tendance à faire appel, soit les femmes désireuses de réintégrer le marché du travail, les prestataires d'assistance sociale aptes au travail, les personnes immigrantes, les personnes handicapées capables de travailler, les personnes judiciairisées, les responsables de famille monoparentale, les travailleurs et les travailleuses à temps partiel involontaire.

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
Favoriser l'autonomie des clientèles dans leurs démarches d'intégration et de retour en emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organiser l'accueil – évaluation - référence dans les centres locaux d'emploi de manière à répondre aux besoins des personnes et des entreprises dès qu'elles font appel à Emploi-Québec.</li> <li>▪ Diriger vers les services universels d'information sur le marché du travail et de placement les personnes qui répondent aux demandes du marché du travail.</li> </ul>
Intervenir de façon proactive auprès des travailleurs licenciés, des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gérer les dispositifs de repérage des clientèles et, au besoin, réajuster les critères en cours d'année.</li> <li>▪ Implanter les mécanismes de dépistage de clientèles convenus en 2008-2009 entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité.</li> <li>▪ Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs de prestations de l'aide financière de dernier recours et des personnes qui y recourent de façon répétitive en les</li> </ul>

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
	<p>accompagnant dans le cadre de la mesure Démarcheurs d'emploi, prévue par le Pacte pour l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutenir la main-d'œuvre mise à pied dans sa transition vers les emplois disponibles ou vers ceux qui offrent de bonnes perspectives.</li> </ul>
<p>Offrir une aide plus soutenue à certains groupes de main-d'œuvre potentielle, hommes et femmes, en vue d'une intégration en emploi des personnes éloignées du marché du travail ou de celles appartenant à des groupes qui y sont sous-représentés</p>	<p><b>Pacte pour l'emploi Plus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ en bonifiant la mesure Subventions salariales, en rendant admissible aux employeurs le remboursement de formations d'appoint afin d'inciter les entreprises à embaucher des personnes éloignées du marché du travail. De plus, la durée maximale de participation à cette mesure a été allongée de 40 à 52 semaines;</li> <li>▪ en rendant admissibles les participantes et participants à Alternative jeunesse au Supplément à la prime au travail.</li> <li>▪ Optimiser le recours aux organisations communautaires œuvrant en employabilité et miser sur la complémentarité dans les ententes avec ces dernières en se basant sur l'estimation des besoins des clientèles.</li> <li>▪ Définir les priorités d'accompagnement des clientèles et mettre en œuvre les moyens requis.</li> <li>▪ Intensifier, comme le prévoit le Pacte pour l'emploi, les interventions dans les mesures Projet de préparation à l'emploi, Formation de la main-d'œuvre – Individus et Subventions salariales auprès des clientèles plus éloignées du marché du travail, notamment les prestataires de l'aide de dernier recours.</li> <li>▪ Offrir plus de soutien aux personnes de 55 ans et plus, selon leurs besoins, dans un objectif de maintien sur le marché du travail.</li> <li>▪ Collaborer à la mise en œuvre de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en soutenant de façon plus particulière l'intégration et le maintien en emploi des femmes.</li> <li>▪ Agir rapidement auprès des jeunes afin de soutenir leur intégration et leur maintien en emploi.</li> <li>▪ Consolider et bonifier le partenariat avec les intervenants qui agissent pour l'intégration en emploi des personnes judiciairisées.</li> <li>▪ Contribuer à la régionalisation de l'immigration en Chaudière-Appalaches.</li> <li>▪ Offrir davantage de soutien aux personnes immigrantes, selon leurs besoins, dans un objectif d'intégration et de maintien en emploi.</li> </ul>

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
Accroître les efforts de qualification de la main-d'œuvre sans emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualifier la main-d'œuvre sans emploi en accord avec l'estimation des besoins actuels et anticipés du marché du travail.</li> <li>Offrir une mise à niveau de la qualification des personnes en recherche d'emploi dont la formation est dépassée.</li> <li>Diversifier les moyens pour qualifier les jeunes sans emploi ou en emploi précaire.</li> <li>Contribuer à la valorisation des métiers de la formation professionnelle et technique.</li> </ul>

Indicateurs de résultats	Cibles 2008-2009	Cibles 2009-2010
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	11 580	12 184
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	6 299	6 648
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi – participants des programmes de l'assistance sociale	2 956	2 956
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 342	1 342
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi – personnes immigrantes	126	137
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 409	1 330
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %
Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	4 212 300 \$	4 102 000 \$
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	56,0 %	57,0 %
Taux d'emploi des participants de l'assistance sociale après une intervention des services publics d'emploi	46,0 %	44,6 %
Taux d'emploi des personnes immigrantes après une intervention des services publics d'emploi	49,0 %	49,5 %

**☐ Orientation 4 : Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi**

**Enjeu 5 : L'intégration sociale des personnes démunies**

L'emploi constitue le premier pas pour se sortir de la pauvreté et de l'exclusion. Cependant, force est d'admettre que l'intégration au marché du travail constitue pour certains un objectif inatteignable, du moins à court terme. Le soutien aux personnes démunies fait partie intégrante de la mission d'Emploi-Québec. À ce titre, les programmes de soutien du revenu sont essentiels pour assurer une certaine équité au sein de la société. De plus, l'aide et l'accompagnement social peuvent aider à réduire l'isolement et les coûts économiques et sociaux qui y sont associés. La connaissance des organismes du milieu et le renforcement des liens de collaboration avec ces derniers revêtent ici une grande importance.

La récente réforme de la sécurité du revenu, qui s'inscrit dans le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté, met davantage l'accent sur la valorisation du travail et des efforts d'insertion des individus, l'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail dans leur intégration en emploi et le développement de l'autonomie personnelle. Elle privilégie à cet effet :

- une approche incitative plutôt que coercitive;
- une plus grande souplesse et une meilleure adéquation entre l'offre de service et les besoins de la clientèle.

De plus, il est crucial de développer une plus grande concertation entre les intervenants et de concentrer ses efforts auprès de certains groupes de la population et dans certains territoires afin de s'associer à des actions communes et, au besoin, de collaborer à la mise en place de stratégies de lutte contre la pauvreté

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies	<p><b>Pacte pour l'emploi Plus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En élargissant, dans le cadre du Pacte pour l'emploi Plus, le Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière à tous les secteurs d'activité économique, permettant aux personnes admissibles âgées entre 55 et 59 ans de recevoir une aide financière jusqu'à leur admissibilité au Régime des rentes du Québec;</li> <li>▪ En mettant en place, dans le cadre du Pacte pour l'emploi Plus, le nouveau Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement, sans égard au secteur d'activité économique ou à la région. Ce programme se substitue au Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources, et au Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement, hors des régions ressources, des secteurs du textile et du vêtement. La participation à une mesure active d'Emploi-Québec, qui permettra au travailleur licencié de recevoir une prestation additionnelle, sera encouragée.</li> </ul>

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administer l'aide financière de dernier recours avec efficacité et efficience.</li> <li>Gérer les prestations spéciales de manière efficace.</li> </ul>
Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux personnes incapables d'accéder à court terme au marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les besoins d'aide et d'accompagnement social et ajuster l'offre aux besoins identifiés.</li> <li>Augmenter les collaborations et améliorer les passerelles afin que les organismes du milieu dirigent plus facilement la clientèle vers les services d'Emploi-Québec et qu'à l'inverse Emploi-Québec adresse plus facilement les personnes vers ces organismes.</li> </ul>
Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à la mise en place de stratégies de lutte contre la pauvreté dans certains territoires en restructuration.</li> <li>Collaborer à la mise en œuvre d'actions concertées visant à éliminer la pauvreté et l'exclusion (logement social, transport collectif...).</li> </ul>

Indicateurs de résultats	Cibles 2008-2009	Cibles 2009-2010
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	1 970	2 080



**Orientation 5 : Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens****Enjeu 6 : L'accès pour les entreprises et les personnes à des services appropriés à leur situation**

Offrir le bon service au bon moment pour avoir l'impact le plus grand possible sur le marché du travail et sur le niveau de vie demeure une préoccupation constante de l'organisation. À cette fin, Emploi-Québec mise sur la modernisation de son offre de service, le renforcement du partenariat, l'amélioration de l'estimation des besoins, de la gestion par résultats et des planifications régionales et locales, ainsi que sur une meilleure utilisation de l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel.

Elle entend également mettre pleinement à profit l'expertise du Conseil régional des partenaires du marché du travail pour soutenir le choix des priorités et l'adaptation de ses mesures et services afin de mieux répondre aux besoins des personnes et des entreprises, en tenant compte des réalités propres à la région et à ses différents territoires.

De multiples partenaires tant privés, communautaires que gouvernementaux sont interpellés par l'amélioration de cette dimension importante de l'économie que constitue le marché du travail. S'associer pour trouver des solutions aux problèmes constatés permet d'augmenter l'effet des interventions mises en œuvre par l'ensemble de ces acteurs.

Enfin, la région de la Chaudière-Appalaches entend travailler avec celle de la Capitale-Nationale à une approche d'intervention mieux harmonisée, basée notamment sur l'interdépendance de leur marché du travail respectif et sur les besoins des différentes clientèles.

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
Apporter les ajustements requis à l'offre de service après un suivi attentif de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèle d'Emploi-Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimiser l'utilisation des mesures actives en maintenant les ressources consacrées à l'intégration en emploi dans le contexte d'une détérioration éventuelle du marché du travail et notamment de ses effets sur l'aide financière de dernier recours (hausse des demandes d'aide).</li> <li>Intervenir de façon précoce auprès des entreprises et des personnes qui pourraient être touchées par le ralentissement économique.</li> </ul>
Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser les services de façon à consolider pour les individus un continuum de services vers l'emploi, tout particulièrement en renforçant l'arrimage avec les services aux entreprises.</li> <li>Favoriser une meilleure connaissance, par les entreprises, des moyens d'intervention d'Emploi-Québec en matière de développement des ressources humaines et de développement des compétences de la main-d'œuvre.</li> <li>Poursuivre la révision de l'organisation territoriale des services.</li> <li>Faire évoluer nos façons de faire et d'offrir les services.</li> </ul>
Consolider les partenariats locaux, régionaux et interrégionaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'associer, en lien avec l'emploi, aux initiatives de diversification économique des territoires de la région.</li> <li>Définir la contribution d'Emploi-Québec aux initiatives visant à améliorer la capacité d'attraction et de rétention de l'expertise en région.</li> </ul>

Axes d'intervention	Objectifs prioritaires
Consolider les partenariats locaux, régionaux et interrégionaux (suite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Systématiser les collaborations avec la Conférence régionale des élus et les centres locaux de développement.</li> <li>▪ Affirmer et faire reconnaître le rôle des conseils régionaux des partenaires du marché du travail de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale sur le plan du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.</li> <li>▪ Assurer la prise en compte dans l'estimation des besoins et la prestation de services d'un marché du travail interrégional.</li> <li>▪ Collaborer avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au Plan de rapprochement de la formation professionnelle et technique et à la veille active du marché du travail.</li> </ul>
Améliorer le processus de planification régionale et locale et la gestion par résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire participer l'ensemble du personnel au processus de planification.</li> <li>▪ Associer davantage le Conseil régional des partenaires du marché du travail à la détermination des priorités régionales.</li> <li>▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail dans son rôle d'adaptation des mesures et services d'emploi aux réalités régionales.</li> <li>▪ Améliorer la prise en compte de l'information sur le marché du travail pour la prise de décision, tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel.</li> <li>▪ Améliorer le suivi des interventions et des résultats.</li> <li>▪ Mieux faire connaître les interventions et collaborations d'Emploi-Québec ainsi que les résultats de ces interventions.</li> </ul>

Indicateurs de résultats	Cibles 2008-2009	Cibles 2009-2010
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'assistance-emploi (en jours ouvrables)	10	10
Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85	1,85
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21,0 %	21,0 %

## 5

## Fonds de développement du marché du travail

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé dans le cadre des mesures actives d'emploi du coffre à outils d'Emploi-Québec pour répondre aux besoins de la clientèle et atteindre divers objectifs du Plan d'action régional.

Le budget initial de la région de la Chaudière-Appalaches, pour l'année 2009-2010, s'élève à 32 641 100 \$, y incluant le budget de **2 438 100 \$ pour le Pacte pour l'emploi** et **5 171 900 \$ pour le Pacte pour l'emploi Plus**.

Le budget du Fonds de développement du marché du travail est réparti entre les centres locaux d'emploi selon le modèle de répartition adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, qui tient compte de l'importance et des caractéristiques des clientèles et des entreprises par territoire.

Dans le cadre de la répartition régionale, un montant global de 8 630 229 \$ est réservé pour répondre à des besoins spécifiques. Cette ponction du budget comprend d'une part un montant dédié aux organisations communautaires oeuvrant en employabilité, à la mesure 'Contrat d'intégration au travail' (CIT) et aux ententes 'Jeunes en action' (6 773 489 \$) et d'autre part un montant pour réaliser des interventions à portée régionale (1 856 740 \$) telles que des enquêtes, des interventions sectorielles et le soutien d'activités. Le solde de 24 010 871 \$ est réparti entre les Centres locaux d'emploi selon le modèle de répartition budgétaire.

<b>Budget FDMT</b>	<b>32 641 100 \$</b>
Enveloppe régionale dédiée	6 773 489 \$
Interventions à portée régionale	1 856 740 \$
<b>Solde pour répartition locale</b>	<b>24 010 871 \$</b>
Répartition entre les CLE :	
L'Islet	1 423 753 \$
Montmagny	1 973 376 \$
Saint-Lazare	2 019 501 \$
Lévis	2 468 209 \$
Chutes-de-la-Chaudière	2 337 846 \$
Sainte-Croix	1 600 529 \$
Sainte-Marie	1 584 765 \$
Saint-Joseph	1 687 497 \$
Lac Etchemin	1 478 059 \$
Saint-Georges	4 126 641 \$
Thetford Mines	3 310 696 \$



**6****Facteurs de contingence**

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du Plan d'action régional, en début d'exercice financier. Elles pourraient être modifiées en septembre 2009 à la suite d'une révision en lien avec les résultats de 2008-2009 et les budgets réellement disponibles pour l'exercice 2009-2010. Le cas échéant, les objectifs visés pourraient alors également être revus pour tenir compte des ressources allouées.

Des facteurs liés à des mouvements sur le marché du travail non prévisibles à ce moment-ci pourraient également venir influencer les résultats (demande de main-d'œuvre plus forte que prévue dans certains métiers, mises à pied plus nombreuses, etc.).

De plus, l'évaluation de l'offre de service en cours et la reconfiguration des modes de prestation de services pourraient aussi avoir un effet sur la mise en œuvre de cette planification.

**Annexe 1****Priorisation sectorielle en Chaudière-Appalaches**

Secteur	Quelques éléments descriptifs
AGRICULTURE	Le vieillissement de la main-d'œuvre, jumelé aux difficultés de recrutement et aux problèmes de transfert de ferme, représente un enjeu majeur. La disponibilité de main-d'œuvre qualifiée demeure problématique. Le développement des compétences chez les propriétaires exploitants est essentiel.
FORESTERIE ET EXPLOITATION FORESTIÈRE	Le secteur forestier est aux prises avec un important problème de vieillissement et de recrutement de main-d'œuvre. L'industrie éprouve de la difficulté à attirer la main-d'œuvre et, le cas échéant, à la maintenir en emploi, en raison notamment des conditions de travail jugées peu satisfaisantes. Près de 50 % de la main-d'œuvre du secteur est âgée de 55 ans et plus.
CONSTRUCTION	Comme dans plusieurs régions ailleurs au Québec, le secteur est composé majoritairement de PME de moins de 20 employés. Une augmentation des investissements gouvernementaux dans les infrastructures (réfection des ponts, des routes, etc.) devrait favoriser l'emploi pour certains métiers. Un certain ralentissement dans la construction résidentielle pourrait cependant se faire sentir.
ALIMENTS ET BOISSONS	Il s'agit du deuxième secteur manufacturier en importance dans la région quant au nombre d'emplois. On note la présence régionale d'un plan stratégique en agroalimentaire. Les notions de marché de créneaux ou de produits du terroir deviennent des solutions intéressantes. Ces alternatives ne compenseront toutefois pas en totalité les emplois qui risquent d'être perdus dans le marché de masse et n'empêcheront pas le développement nécessaire de la grande transformation en raison de la concurrence étrangère.
TEXTILES	Le secteur, tout comme plusieurs autres, est en transformation. Une nette tendance se dessine, l'arrivée des textiles techniques. Des emplois ont été perdus au cours des dernières années.
PRODUITS EN PLASTIQUE	Le secteur est caractérisé par une forte activité de sous-traitance. Les entreprises investissent dans la technologie afin de parer aux difficultés de recrutement et d'augmenter leur productivité. La région est désignée « leader » dans le cadre des ententes ACCORD du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).
TRANSFORMATION DU BOIS	Il s'agit du premier secteur manufacturier du point de vue du poids de l'emploi régional. Les difficultés que connaît le secteur de l'exploitation forestière affectent également le domaine des scieries. Plusieurs municipalités dépendent de l'évolution du secteur. Dans le cadre des ententes ACCORD du MDEIE, la fabrication de produits de revêtement et d'apparence en bois constitue l'un des créneaux d'excellence (« leader ») de la région. À noter que ce créneau a été fusionné avec celui du meuble pour former le créneau habitation.
PRODUITS MÉTALLIQUES	Le secteur est très diversifié. La production est généralement sur mesure et sur commande. La productivité dépend fortement du savoir-faire de la

Secteur	Quelques éléments descriptifs
	main-d'œuvre. On note la présence d'une main-d'œuvre spécialisée. Les difficultés de recrutement sont liées notamment au déficit d'inscription dans les programmes de formation professionnelle et technique.
MACHINES	Les caractéristiques de ce secteur sont similaires à celles du secteur de la fabrication de produits métalliques. C'est un secteur fortement lié à ceux de l'agriculture, de la fabrication des aliments, du bois et des produits en plastique. La majorité des entreprises sont de petite taille (moins de 20 employés).
MATÉRIEL DE TRANSPORT	De grandes entreprises sont présentes dans la région. La productivité est fortement liée au savoir-faire de la main-d'œuvre. Le secteur est composé majoritairement de métiers spécialisés. Les difficultés de recrutement sont liées notamment au déficit d'inscriptions dans les programmes de formation professionnelle et technique.
MEUBLES	La région est caractérisée par la production de meubles de maison en série. L'industrie doit composer avec une très forte concurrence des produits asiatiques. Certaines entreprises ont développé des produits dans le domaine résidentiel haut de gamme, le secteur institutionnel et le domaine médical.
COMMERCE DE GROS	Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des marchandises et à fournir des services connexes de logistique, de marketing et de soutien. La petite PME est très présente dans ce secteur d'activité : la région de la Chaudière-Appalaches compte 278 entreprises dans ce secteur, dont la grande majorité emploie moins de 20 personnes.
FINANCE ET ASSURANCES	Ce secteur est très présent dans la ville de Lévis (Desjardins Sécurité financière). Le secteur de l'assurance constitue un créneau d'excellence ACCORD pour la région de la Capitale-Nationale (incluant Desjardins). On y trouve de nombreux emplois qualifiés.
SOINS DE SANTÉ ET ASSISTANCE SOCIALE	Une demande plus grande pour les services de santé, jumelée aux départs à la retraite d'une partie importante du personnel travaillant dans le secteur, favorisera une demande croissante de main-d'œuvre. Ce secteur procure de nombreux emplois qualifiés.
IMPRESSION ET ACTIVITÉS CONNEXES DE SOUTIEN	Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services d'impression et d'autres services connexes. Près de 2 500 personnes de la région travaillent dans ce secteur. Bien que la petite entreprise y soit très active, la majorité des emplois se trouvent dans les entreprises de 50 employés et plus.
FABRICATION DE VÊTEMENTS	Ce secteur a subi des pertes d'emplois substantielles dans les dernières années, conséquence directe de la mondialisation des marchés. Les entreprises qui poursuivent leurs activités concentrent surtout leur production dans des créneaux spécialisés et à valeur ajoutée.

## Annexe 2

### Part relative de l'emploi selon le secteur d'activité – Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale et RMR

2008	Chaudière-Appalaches	Capitale-Nationale	RMR de Québec	Ensemble du Québec
<b>Secteur de la production de biens</b>	36,2	14,9	15,5	22,9
Agriculture	4,6	0,7	0,7	1,6
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	0,8	0,0	0,0	0,9
Services publics	0,7	0,5	0,6	0,8
Construction	7,0	4,6	5,0	5,7
Fabrication	23,1	8,7	9,0	13,9
<b>Secteur des services</b>	62,4	83,8	83,1	74,8
Commerce	14,3	15,1	15,1	15,8
Transport et entreposage	4,6	4,5	4,6	4,6
Finance, assurances, immobilier et location	5,9	7,9	8,7	5,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,7	7,6	7,4	6,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	2,3	3,4	3,4	3,6
Services d'enseignement	3,9	6,8	6,3	6,4
Soins de santé et assistance sociale	11,9	11,8	12,1	11,5
Information, culture et loisirs	2,1	3,7	3,5	4,5
Hébergement et restauration	5,0	7,4	6,8	6,3
Autres services	4,5	4,2	4,2	4,5
Administrations publiques	4,2	11,6	11,1	5,6
Sans classification	1,4	1,3	1,4	2,3

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles (2008), compilation de la Direction de la planification, du partenariat et des services aux entreprises, Emploi-Québec, Chaudière-Appalaches.

**Annexe 3****Indicateurs et cibles de résultats 2009-2010 répartis par CLE**

Indicateurs		L'Islet	Montmagny	Saint-Lazare	Lévis <sup>15</sup>
<b>Services publics d'emploi</b>					
1	Nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	752	1045	984	1276
2	Personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	375	533	533	718
3	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	57%	57%	57%	57%
4	Nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi – prestataires de l'assurance-emploi	485	614	641	689
5	Participants de l'assurance-emploi en emploi après une intervention des services publics d'emploi	163	211	234	261
6	Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi	764 207 \$	987 620 \$	729 350 \$	677 587 \$
7	Nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi – prestataires de l'assistance sociale	160	312	200	471
8	Prestataires de l'assistance sociale en emploi après une intervention des services publics d'emploi	66	133	90	221
9	Taux d'emploi des prestataires de l'assistance sociale après une intervention des services publics d'emploi	44,6%	44,6%	44,6%	44,6%
10	Prestations non versées par l'aide de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi	201 738 \$	406 532 \$	275 097 \$	675 516 \$
11	Nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi – personnes immigrantes	-	-	-	-
12	Taux d'emploi des personnes immigrantes après une intervention des services publics d'emploi	-	-	-	-
13	Nouveaux participants aux activités de formation de base	82	114	107	139
14	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%	75%	75%	75%
15	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	27	38	58	57
16	Nombre de nouvelles ententes de qualification	17	42	35	26
<b>Services de solidarité sociale</b>					
17	Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	102	214	140	340
18	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de derniers recours déposés à l'attribution initiale	10	10	10	10
19	Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1 000 ménages	1,85	1,85	1,85	1,85
20	Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %	21 %	21 %	21 %



	Les Chutes-de-la-Chaudière <sup>16</sup>	Sainte-Croix	Sainte-Marie	Saint-Joseph	Lac-Échemin	Saint-Georges	Thetford Mines	Total Région
<b>Services publics d'emploi</b>								
1	1083	764	671	873	812	2149	1775	12184
2	648	431	398	489	394	1219	910	6648
3	57%	57%	57%	57%	57%	57%	57%	57%
4	697	517	411	592	555	1395	1018	7614
5	281	196	164	223	181	533	351	2798
6	804 057 \$	865 007 \$	529 336 \$	732 357 \$	1 033 825 \$	1 810 670 \$	1 459 984 \$	10 394 000 \$
7	233	127	176	142	126	444	565	2 956
8	116	60	87	66	51	211	241	1 342
9	44,6%	44,6%	44,6%	44,6%	44,6%	44,6%	44,6%	44,6%
10	354 569 \$	183 398 \$	265 927 \$	201 738 \$	155 888 \$	644 949 \$	736 648 \$	4 102 000 \$
11	-	-	-	-	-	-	-	137
12	-	-	-	-	-	-	-	49,5%
13	118	83	73	95	89	236	194	1 330
14	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75 %
15	81	50	70	36	20	87	60	584
16	47	51	38	26	14	49	40	385
<b>Services de solidarité sociale</b>								
17	191	106	235	0	0	377	376	2 080
18	10	10	10	10	10	10	10	10
19	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85
20	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %



**Annexe 4****Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail****Membres représentant la main-d'œuvre**

LÉPINE, Yolande

**Présidente du Conseil régional**

CSSS du Grand Littoral

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN)

DESJARDINS, Louis-J.

Président

Fédération de l'UPA de la Côte-du-Sud

COURTEAU, Denis

Conseiller syndical

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

GAUVIN, Richard

Premier vice-président

Conseil central de Québec/Chaudière-Appalaches (CSN)

POITRAS, René

Coordonnateur régional

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

**Membres représentant les employeurs**

MILLAIRE, Sylvain

**Membre de la direction du Conseil régional**

Directeur général

Maisons Laprise inc.

CIMON, Raymond

Directeur des ressources humaines

Opérations Black Lake

LAB Chrysotile inc.

BERNIER, Alex

Directeur des ressources humaines

Menuiserox

LANDRY, Natacha

Conseillère principale en ressources humaines

MAAX

VACHON, Claudia

Directrice des ressources humaines

Boulangerie St-Méthode

CARON, J. Benoît

Directeur général

Coopérative de développement Québec-Appalaches

**Membres représentant les organismes communautaires et les milieux de la formation**

BÉGIN, Claire

Enseignante

École secondaire Les Etchemins

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

BONNEAU, Sylvain

Directeur général

Passeport Travail de Beauce inc.

GASTONGUAY, Léopold

Président

Commission scolaire des Navigateurs

VALLIÈRES, Luce

**Membre de la direction du Conseil régional**

Directrice générale

SEMO Chaudière-Appalaches

DEMERS, Guy

Directeur général

Cégep de Lévis-Lauzon

LECLERC, Thérèse, secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail  
Directrice régionale d'Emploi-Québec

**Membres désignés sans droit de vote**

DIONNE, Jean

Directeur régional

Ministère des Affaires

municipales et des

Régions

LAROSE, Guy

Directeur régional

Ministère de

l'Éducation, du

Loisir et du Sport

GIGUÈRE, Normand

Directeur régional

Ministère du

Développement

économique, de

l'Innovation et de

l'Exportation

Doyle, Yvon

Directeur adjoint

Ministère de

l'Immigration et des

Communautés

culturelles

DANIEL, Manuella

Conseillère en

développement

régional

Conférence

régionale des élus

- 
- <sup>1</sup> *La tertiarisation de l'économie du Québec*, ministère de l'Industrie, de la Science et de la Technologie, Direction générale de l'analyse économique, Direction de l'analyse et de la conjoncture industrielle, 1996.
  - <sup>2</sup> *Enquête sur la population active (EPA)*, Statistique Canada, moyennes annuelles 2008.
  - <sup>3</sup> *Perspectives sectorielles 2008-2012*, Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, 2008.
  - <sup>4</sup> Yves FORTIER, *La qualification : défis et enjeux des régions*, document de réflexion pour un atelier tenu dans le cadre d'une journée thématique organisée par la Commission des partenaires du marché du travail, novembre 2004.
  - <sup>5</sup> *Perspectives démographiques*, édition 2003, Institut de la statistique du Québec.
  - <sup>6</sup> *Enquête sur la population active (EPA)*, Statistique Canada, moyennes annuelles 2008.
  - <sup>7</sup> *Enquête sur la population active (EPA)*, Statistique Canada, moyennes annuelles 1987 et 2008.
  - <sup>8</sup> *Enquête sur la population active (EPA)*, Statistique Canada, moyennes annuelles 2008.
  - <sup>9</sup> Données administratives, Service Canada, moyennes annuelles 2008 (décembre 2007 à novembre 2008).
  - <sup>10</sup> *État de la situation et analyse prospective de l'immigration en Chaudière-Appalaches*, Rapport synthèse présenté à la Conférence régionale des élus, Zins Beaudesne et Associés, 2006.
  - <sup>11</sup> *Portrait statistique de la population avec incapacité, région de la Chaudière-Appalaches*, Office des personnes handicapées du Québec, 2003.
  - <sup>12</sup> À moins d'indication contraire, les statistiques concernant les prestataires de l'assistance sociale sont tirées des données administratives d'Emploi-Québec, données de janvier à octobre 2008.
  - <sup>13</sup> *Le positionnement de la région et des territoires de centre local d'emploi (CLE) d'après l'indice de défavorisation matérielle et sociale, 1996 et 2001*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, juin 2005.
  - <sup>14</sup> ACCORD : Action concertée de coopération régionale de développement. Il s'agit d'un projet national de coopération entre divers partenaires : les régions du Québec, le gouvernement du Québec, la Société générale de financement, les entrepreneurs ainsi que d'autres partenaires, selon les particularités des régions.
  - <sup>15</sup> Ville de Lévis (arrondissement Desjardins).
  - <sup>16</sup> Ville de Lévis (arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Ouest et Chutes-de-la-Chaudière-Est).

